

Administração 4.0: Flexibilidade para a Inovação das Organizações

Clayton Robson Moreira da Silva
(Organizador)



Clayton Robson Moreira da Silva

(Organizador)

Administração 4.0: Flexibilidade para a Inovação das Organizações

Atena Editora
2019

2019 by Atena Editora
Copyright © Atena Editora
Copyright do Texto © 2019 Os Autores
Copyright da Edição © 2019 Atena Editora
Editora Executiva: Prof^a Dr^a Antonella Carvalho de Oliveira
Diagramação: Karine de Lima
Edição de Arte: Lorena Prestes
Revisão: Os Autores

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores. Permitido o download da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

Conselho Editorial

Ciências Humanas e Sociais Aplicadas

Prof. Dr. Álvaro Augusto de Borba Barreto – Universidade Federal de Pelotas
Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília
Prof. Dr. Constantino Ribeiro de Oliveira Junior – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof^a Dr^a Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia
Prof. Dr. Gilmei Fleck – Universidade Estadual do Oeste do Paraná
Prof^a Dr^a Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Prof^a Dr^a Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Prof^a Dr^a Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof^a Dr^a Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Prof^a Dr^a Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins

Ciências Agrárias e Multidisciplinar

Prof. Dr. Alan Mario Zuffo – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Alexandre Igor Azevedo Pereira – Instituto Federal Goiano
Prof^a Dr^a Daiane Garabeli Trojan – Universidade Norte do Paraná
Prof. Dr. Darllan Collins da Cunha e Silva – Universidade Estadual Paulista
Prof. Dr. Fábio Steiner – Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul
Prof^a Dr^a Girlene Santos de Souza – Universidade Federal do Recôncavo da Bahia
Prof. Dr. Jorge González Aguilera – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Ronilson Freitas de Souza – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Valdemar Antonio Paffaro Junior – Universidade Federal de Alfenas

Ciências Biológicas e da Saúde

Prof. Dr. Benedito Rodrigues da Silva Neto – Universidade Federal de Goiás
Prof.^a Dr.^a Elane Schwinden Prudêncio – Universidade Federal de Santa Catarina
Prof. Dr. Gianfábio Pimentel Franco – Universidade Federal de Santa Maria
Prof. Dr. José Max Barbosa de Oliveira Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará

Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Profª Drª Raissa Rachel Salustriano da Silva Matos – Universidade Federal do Maranhão
Profª Drª Vanessa Lima Gonçalves – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Profª Drª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande

Ciências Exatas e da Terra e Engenharias

Prof. Dr. Adélio Alcino Sampaio Castro Machado – Universidade do Porto
Prof. Dr. Eloi Rufato Junior – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Fabrício Menezes Ramos – Instituto Federal do Pará
Profª Drª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Takeshy Tachizawa – Faculdade de Campo Limpo Paulista

Conselho Técnico Científico

Prof. Msc. Abrãao Carvalho Nogueira – Universidade Federal do Espírito Santo
Prof. Dr. Adaylson Wagner Sousa de Vasconcelos – Ordem dos Advogados do Brasil/Seccional Paraíba
Prof. Msc. André Flávio Gonçalves Silva – Universidade Federal do Maranhão
Prof.ª Drª Andreza Lopes – Instituto de Pesquisa e Desenvolvimento Acadêmico
Prof. Msc. Carlos Antônio dos Santos – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Msc. Daniel da Silva Miranda – Universidade Federal do Pará
Prof. Msc. Eliel Constantino da Silva – Universidade Estadual Paulista
Prof.ª Msc. Jaqueline Oliveira Rezende – Universidade Federal de Uberlândia
Prof. Msc. Leonardo Tullio – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof.ª Msc. Renata Luciane Polsaque Young Blood – UniSecal
Prof. Dr. Welleson Feitosa Gazel – Universidade Paulista

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP) (eDOC BRASIL, Belo Horizonte/MG)	
A238	Administração 4.0 [recurso eletrônico] : flexibilidade para a inovação das organizações / Organizador Clayton Robson Moreira da Silva. – Ponta Grossa, PR: Atena Editora, 2019. Formato: PDF Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader Modo de acesso: World Wide Web Inclui bibliografia ISBN 978-85-7247-520-4 DOI 10.22533/at.ed.204190607 1. Administração de empresas. 2. Inovação. 3. Tecnologia. I. Silva, Clayton Robson Moreira da. CDD 658.1
Elaborado por Maurício Amormino Júnior – CRB6/2422	

Atena Editora
Ponta Grossa – Paraná - Brasil
www.atenaeditora.com.br
contato@atenaeditora.com.br

APRESENTAÇÃO

A obra “Administração 4.0: Flexibilidade para a Inovação das Organizações”, publicada pela Atena Editora, compreende um conjunto de vinte e quatro capítulos que abordam diversas temáticas inerentes ao campo da administração, promovendo o debate sobre estratégias, ações e mecanismos flexíveis focados na inovação das organizações.

Dessa forma, esta obra é dedicada àqueles que desejam ampliar seus conhecimentos e percepções sobre administração das organizações, com foco na inovação, por meio de um arcabouço teórico especializado. Ainda, ressalta-se que este livro agrega à área da gestão à medida em que reúne um material rico e diversificado, proporcionando a ampliação do debate sobre diversos temas e conduzindo gestores, empreendedores, técnicos e pesquisadores ao delineamento de novas estratégias de gestão para a inovação. A seguir, apresento os estudos que compõem os capítulos deste volume, juntamente com seus respectivos objetivos.

O primeiro capítulo é intitulado “Grau de Inovação das Micro e Pequenas Empresas: uma análise sob a ótica do radar de inovação” e objetivou evidenciar a importância da inovação para as micro e pequenas empresas, apresentando o grau de inovação de uma microempresa que participou do projeto Agentes Locais de Inovação (ALI), no período de 2009 a 2011. O segundo capítulo tem como título “Perfil dos Empreendedores Brasileiros: o que mostra a pesquisa SEBRAE/ IBQP/ *Global Entrepreneurship Monitor*” e objetivou identificar o perfil do empreendedor brasileiro, utilizando a metodologia de pesquisa da *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM). O terceiro capítulo, intitulado “Pequenas e Médias Empresas: modelagem de processos de negócios e seus desafios”, objetivou elucidar os esforços, os desafios e oportunidades de pequenas e médias empresas em desenvolverem-se no mercado nacional e estrangeiro por meio do uso do gerenciamento de processos de negócio e suas vertentes.

O quarto capítulo é intitulado “Visão Crítica das Políticas de Gestão de Pessoas e Gestão do Conhecimento em Pequenas Empresas” e objetivou debater a importância da articulação teórica entre políticas de gestão de pessoas (GP) e gestão do conhecimento nas pequenas empresas. O quinto capítulo tem como título “Estilos de liderança e a Teoria da Liderança Situacional de Hersey e Blanchard” e apresenta a Teoria da Liderança Situacional como uma ferramenta de gerenciamento que faz uso de diferentes estilos de liderança existentes aproveitando suas virtudes conforme o grau de maturidade do colaborador. O sexto capítulo, intitulado “A Percepção do Colaborador acerca da Implantação de um Plano de Cargos e Carreira: um estudo de caso em uma ICES – Instituição Comunitária de Ensino Superior”, teve como objetivo investigar a percepção dos colaboradores de uma Instituição Comunitária de Ensino Superior (ICES) sobre a implantação do plano de cargos e carreira.

O sétimo capítulo tem como título “Violência Simbólica e Empoderamento:

mulheres que ocupam cargos de direção em centros universitários” e buscou analisar a percepção da existência de empoderamento e/ou da vivência da violência simbólica no cotidiano de trabalho de cinco mulheres que ocupam cargos de alta direção em Centros Universitários, em Belo Horizonte - MG. O oitavo capítulo é intitulado “Equidade Salarial Feminina no Mercado de Trabalho: reflexões a partir de um levantamento bibliográfico” e teve como objetivo nortear novos administradores nas questões relacionadas à equidade salarial através de um levantamento bibliométrico de pesquisas sobre o tema. O nono capítulo é intitulado “Teoria Crítica Pós-Moderna de Oposição: é possível situá-la no círculo das matrizes epistêmicas?” e explora a Teoria Crítica Pós-Moderna de Oposição (TCPO), no âmbito do Círculo das Matrizes Epistêmicas (CME), com base na Sociologia das Ausências, das Emergências, da Teoria (trabalho) de Tradução, bem como na Razão Subjacente: a Razão Cosmopolita como crítica à Razão Indolente.

O décimo capítulo tem como título “Descentralização das Ações de Indução da Cultura da Inovação: estudo do setor confeccionista no município de Curvelo/MG” e estudou a importância da implementação de uma rede inovadora nos municípios onde há unidades CEFET-MG, a fim de consolidar uma política inovadora. O décimo primeiro capítulo é intitulado “Modelo de Internacionalização de Empresas com Suporte nas Teorias Uppsala e Capital Social” e objetivou propor um modelo de internacionalização com suporte na relação entre a Teoria *Uppsala* e a Teoria do Capital Social. O décimo segundo capítulo tem como título “Capital Social e Ensino Superior na Perspectiva da Internacionalização” e objetivou elaborar um *framework* para compreender a internacionalização do Ensino Superior, por meio do capital social desenvolvido em Cooperação Acadêmica Internacional.

O décimo terceiro capítulo é intitulado “Transparência na Administração Pública Municipal do Estado da Paraíba” e objetivou verificar se os 223 municípios que formam o estado da Paraíba estão divulgando os instrumentos de transparência pública previstos no artigo 48 da Lei Complementar n 101 de 2000 (Lei de Responsabilidade Fiscal), nos portais eletrônicos dos municípios. O décimo quarto capítulo tem como título “*Accountability* como Ferramenta de Controle e Transparência na Universidade Federal de Rondônia” e objetivou analisar como a Pró-reitora de Planejamento (PROPLAN) cumpre os critérios de divulgação e transparência exigidos pela Lei de Acesso à Informação e pela Lei de Responsabilidade Fiscal. O décimo quinto capítulo, intitulado “Carta de Serviços ao Usuário: um estudo de caso numa grande universidade federal brasileira”, teve como objetivo verificar se o capítulo 2 do Decreto 9.094/2017 está sendo atendido nas universidades públicas federais brasileiras, ou seja, se a carta está disponibilizada ao usuário.

O décimo sexto capítulo é intitulado “Administração Transnacional, Governança Global e Política Mundial: as vicissitudes do mundo em transe” e desenvolve ensaio teórico à luz de Octavio Ianni, David Coen e Tom Pegram, e Anne-Marie Slaughter. O décimo sétimo capítulo, intitulado “As Perspectivas Acadêmicas da Trajetória das

Políticas de Previdência Social no Brasil”, buscou analisar as perspectivas teóricas adotadas nos estudos científicos sobre a trajetória das políticas de Previdência Social no Brasil de 1998 a 2017 por meio de uma revisão bibliográfica sistemática integrativa. O décimo oitavo capítulo tem como título “Análise de Políticas Públicas: reflexões sobre a Política Nacional de Incentivo ao Manejo Sustentado e ao Cultivo do Bambu” e apresenta as principais características do bambu, seu uso nas atividades produtivas, como também analisa sinteticamente a Política Nacional de Incentivo ao Manejo Sustentado e ao Cultivo do Bambu.

O décimo nono capítulo tem como título “Reduzir, Reutilizar e Reciclar - Sustentabilidade de um Centro de Triagem de Materiais Recicláveis: estudo de caso” e buscou apresentar uma proposta de gestão financeira para um centro de triagem visando sua sustentabilidade no mercado de materiais recicláveis localizado na Região Metropolitana do Vale do Paraíba, Estado de São Paulo. O vigésimo capítulo é intitulado “Custo da Promoção versus o Retorno da Promoção: o caso da GODAM Alimentos” e objetivou mostrar os custos e os retornos esperados de uma ação promocional através do trabalho de um promotor de vendas desta empresa dentro de uma empresa-parceira (cliente). O vigésimo primeiro capítulo é intitulado “Perfil e-Consumidor dos Discentes do Curso de Administração de uma IES Brasileira” e objetivou conhecer o perfil e-consumidor dos alunos do curso de administração.

O vigésimo segundo capítulo é intitulado “Mito x Realidade: o *tag along* como mecanismo de proteção do acionista minoritário das sociedades anônimas brasileiras” e objetivou identificar a efetividade do *tag along* como prática de governança corporativa que protege o acionista minoritário da ação dos acionistas controladores em caso de alienação de controle. O vigésimo terceiro capítulo, intitulado “Análise da Carteira Eficiente entre o Mercado Imobiliário e os Títulos Públicos Federais”, objetivou apresentar uma solução para maximizar um portfólio, utilizando a combinação de investimentos diferentes, buscando, com isso, obter a melhor relação risco-retorno. O vigésimo quarto capítulo tem como título “*Organizational Learning as a Driver of a Social Business Model: a case study*” e investiga como os agricultores orgânicos no Sul do Brasil estão tornando seu negócio social operacionalmente sustentável, criando um ambiente de aprendizagem.

Assim, agradecemos aos autores pelo empenho e dedicação que possibilitaram a construção dessa obra de excelência, e esperamos que este livro possa contribuir para a discussão e consolidação de temas relevantes para a área de administração, levando pesquisadores, docentes, gestores, analistas, técnicos, consultores e estudantes à reflexão sobre os assuntos aqui abordados.

Clayton Robson Moreira da Silva

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1	1
GRAU DE INOVAÇÃO DAS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS: UMA ANÁLISE SOB A ÓTICA DO RADAR DE INOVAÇÃO	
Jéssica dos Santos Veiga Anderson Luís do Espírito Santo Rosa de Barros Ferreira de Almeida	
DOI 10.22533/at.ed.2041906071	
CAPÍTULO 2	18
PERFIL DOS EMPREENDEDORES BRASILEIROS: O QUE MOSTRA A PESQUISA SEBRAE/ IBPQ/ GLOBAL ENTREPRENEURSHIP MONITOR	
Ângelo José Penna Machado Carlos Rodrigo da Silva Ywrynicksom Ramos Fernandes	
DOI 10.22533/at.ed.2041906072	
CAPÍTULO 3	34
PEQUENAS E MÉDIAS EMPRESAS: MODELAGEM DE PROCESSOS DE NEGÓCIOS E SEUS DESAFIOS	
Roquemar de Lima Baldam Daniel Vasconcelos Castro Morgana de Freitas Guaitolini Lourenço Costa Thalmo de Paiva Coelho Junior	
DOI 10.22533/at.ed.2041906073	
CAPÍTULO 4	49
VISÃO CRÍTICA DAS POLÍTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS E GESTÃO DO CONHECIMENTO EM PEQUENAS EMPRESAS	
Talita Bernardi Goettems Denize Grzybovski	
DOI 10.22533/at.ed.2041906074	
CAPÍTULO 5	58
ESTILOS DE LIDERANÇA E A TEORIA DA LIDERANÇA SITUACIONAL DE HERSEY E BLANCHARD	
Elvis Magno da Silva Caique Bevilaqua Vilas Boas Rondinelli Heitor Resende Andrade Heloísa Teixeira Fidelis Fernandes	
DOI 10.22533/at.ed.2041906075	
CAPÍTULO 6	69
A PERCEPÇÃO DO COLABORADOR ACERCA DA IMPLANTAÇÃO DE UM PLANO DE CARGOS E CARREIRA: UM ESTUDO DE CASO EM UMA ICES – INSTITUIÇÃO COMUNITÁRIA DE ENSINO SUPERIOR	
Eder Ocimar Schuinsekel Berenice Beatriz Rossner Wbatuba	
DOI 10.22533/at.ed.2041906076	

CAPÍTULO 7	84
VIOLÊNCIA SIMBÓLICA E EMPODERAMENTO: MULHERES QUE OCUPAM CARGOS DE DIREÇÃO EM CENTROS UNIVERSITÁRIOS	
Cristiane Chaves Caldas Marlene Catarina de Oliveira Lopes Melo Ana Lúcia Magri Lopes	
DOI 10.22533/at.ed.2041906077	
CAPÍTULO 8	96
EQUIDADE SALARIAL FEMININA NO MERCADO DE TRABALHO: REFLEXÕES A PARTIR DE UM LEVANTAMENTO BIBLIOGRÁFICO	
Eline dos Anjos Washington Ângelo	
DOI 10.22533/at.ed.2041906078	
CAPÍTULO 9	113
TEORIA CRÍTICA PÓS-MODERNA DE OPOSIÇÃO: É POSSÍVEL SITUÁ-LA NO CÍRCULO DAS MATRIZES EPISTÊMICAS?	
Fabiana Pinto de Almeida Bizarria Alexandre Oliveira Lima Antônia Márcia Rodrigues Sousa Flávia Lorene Sampaio Barbosa	
DOI 10.22533/at.ed.2041906079	
CAPÍTULO 10	131
DESCENTRALIZAÇÃO DAS AÇÕES DE INDUÇÃO DA CULTURA DA INOVAÇÃO: ESTUDO DO SETOR CONFECCIONISTA NO MUNICÍPIO DE CURVELO/MG	
Ronaldo Ferreira Machado Lourdiane Gontijo das Mercês Gonzaga Nilton da Silva Maia Antônio Guimarães Campos Maria de Lourdes Couto Nogueira	
DOI 10.22533/at.ed.20419060710	
CAPÍTULO 11	145
MODELO DE INTERNACIONALIZAÇÃO DE EMPRESAS COM SUPORTE NAS TEORIAS UPPSALA E CAPITAL SOCIAL	
Fabiana Pinto de Almeida Bizarria Alexandre Oliveira Lima Antônia Márcia Rodrigues Sousa Flávia Lorene Sampaio Barbosa	
DOI 10.22533/at.ed.20419060711	
CAPÍTULO 12	168
CAPITAL SOCIAL E ENSINO SUPERIOR NA PERSPECTIVA DA INTERNACIONALIZAÇÃO	
Fabiana Pinto de Almeida Bizarria Alexandre Oliveira Lima Antônia Márcia Rodrigues Sousa Flávia Lorene Sampaio Barbosa	
DOI 10.22533/at.ed.20419060712	

CAPÍTULO 13	190
TRANSPARÊNCIA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA MUNICIPAL DO ESTADO DA PARAÍBA	
Marinely Costa de Lima	
Maria Manuela Costa de Lima	
Iran Jefferson Ribeiro de Lima	
Vera Lúcia Cruz	
DOI 10.22533/at.ed.20419060713	
CAPÍTULO 14	207
ACCOUNTABILITY COMO FERRAMENTA DE CONTROLE E TRANSPARÊNCIA NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA	
Daniela Dourado Santos	
Marcilene de Assunção	
Marlene Valério dos Santos Arenas	
DOI 10.22533/at.ed.20419060714	
CAPÍTULO 15	223
CARTA DE SERVIÇOS AO USUÁRIO: UM ESTUDO DE CASO NUMA GRANDE UNIVERSIDADE FEDERAL BRASILEIRA	
Joyce Vasconcelos Coutinho dos Reis	
Diego Fillipe de Souza	
Jorge da Silva Correia Neto	
DOI 10.22533/at.ed.20419060715	
CAPÍTULO 16	236
ADMINISTRAÇÃO TRANSNACIONAL, GOVERNANÇA GLOBAL E POLÍTICA MUNDIAL: AS VICISSITUDES DO MUNDO EM TRANSE	
Carlos Antonio Mendes de Carvalho Buenos Ayres	
DOI 10.22533/at.ed.20419060716	
CAPÍTULO 17	248
AS PERSPECTIVAS ACADÊMICAS DA TRAJETÓRIA DAS POLÍTICAS DE PREVIDÊNCIA SOCIAL NO BRASIL	
Raquel Andrade e Silva	
Elaine Aparecida Teixeira	
DOI 10.22533/at.ed.20419060717	
CAPÍTULO 18	261
ANÁLISE DE POLÍTICAS PÚBLICAS: REFLEXÕES SOBRE A POLÍTICA NACIONAL DE INCENTIVO AO MANEJO SUSTENTADO E AO CULTIVO DO BAMBU	
Fábio Moita Louredo	
Ricardo de Souza Martins da Costa	
DOI 10.22533/at.ed.20419060718	

CAPÍTULO 19	273
REDUZIR, REUTILIZAR E RECICLAR - SUSTENTABILIDADE DE UM CENTRO DE TRIAGEM DE MATERIAIS RECICLÁVEIS: ESTUDO DE CASO	
Ricardo Zerinto Martins	
DOI 10.22533/at.ed.20419060719	
CAPÍTULO 20	284
CUSTO DA PROMOÇÃO VERSUS O RETORNO DA PROMOÇÃO: O CASO DA GODAM ALIMENTOS	
Elvis Magno da Silva	
Dayana Christina dos Reis	
Sibila Fernanda Martins Silva	
DOI 10.22533/at.ed.20419060720	
CAPÍTULO 21	293
PERFIL E-CONSUMIDOR DOS DISCENTES DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DE UMA IES BRASILEIRA	
Igor Ferreira de Fúcio	
Reginaldo Adriano de Souza	
Rita de Cássia Martins de Oliveira Ventura	
José Carlos de Souza	
Lilian Beatriz Ferreira Longo	
DOI 10.22533/at.ed.20419060721	
CAPÍTULO 22	308
MITO X REALIDADE: O TAG ALONG COMO MECANISMO DE PROTEÇÃO DO ACIONISTA MINORITÁRIO DAS SOCIEDADE ANÔNIMAS BRASILEIRAS	
Éder de Souza Beirão	
João Paulo Cavalcante Lima	
DOI 10.22533/at.ed.20419060722	
CAPÍTULO 23	324
ANÁLISE DA CARTEIRA EFICIENTE ENTRE O MERCADO IMOBILIÁRIO E OS TÍTULOS PÚBLICOS FEDERAIS	
Pedro Oliveira Otoch	
Marcelo Augusto Farias de Castro	
DOI 10.22533/at.ed.20419060723	
CAPÍTULO 24	336
ORGANIZATIONAL LEARNING AS A DRIVER OF A SOCIAL BUSINESS MODEL: A CASE STUDY	
Michelle Dauer	
Michele de Souza	
Luiz Reni Trento	
DOI 10.22533/at.ed.20419060724	
CAPÍTULO 25	348
A IMPORTÂNCIA DO LIDER COACHING NA GESTÃO PÚBLICA: UM ESTUDO COM A EQUIPE DO NÚCLEO DE PESQUISA - OBSERVATÓRIO DO TURISMO DO ESTADO DE GOIÁS	
Giovanna Adriana Tavares Gomes	
DOI 10.22533/at.ed.20419060725	

CAPÍTULO 26	354
A INFLUÊNCIA DO CONHECIMENTO CULTURAL NOS NEGÓCIOS INTERNACIONAIS	
Carolina Pellissari Ribeiro Ana Leticia Rupel Jessica Cristine Metnek Patricia Kroetz Maggioni	
DOI 10.22533/at.ed.20419060726	
CAPÍTULO 27	364
PERCEPÇÕES SOBRE O (DES)ALINHAMENTO DOS PRINCÍPIOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, ACCOUNTABILITY E GERENCIAMENTO DE RESULTADOS EM INSTITUIÇÕES FINANCEIRAS	
Leonardo da Silva Trindade Matos Rosiane Maria Lima Gonçalves Antônio Carlos Brunozi Júnior	
DOI 10.22533/at.ed.20419060727	
CAPÍTULO 28	377
INSTITUCIONALIZAÇÃO DA ECONOMIA SOLIDÁRIA EM MATO GROSSO DO SUL	
André Luiz Alvarenga de Souza	
DOI 10.22533/at.ed.20419060728	
CAPÍTULO 29	393
REDUÇÃO DE FALHAS EM SISTEMAS DE AUTOMAÇÃO DE PROCESSOS COM O USO DAS TÉCNICAS FTA, FMECA E ANÁLISE CRÍTICA DE ESPECIALISTAS	
Roquemar de Lima Baldam Patrick Soares Silva Lourenço Costa Thalmo de Paiva Coelho Junior	
DOI 10.22533/at.ed.20419060729	
SOBRE O ORGANIZADOR	404
ÍNDICE REMISSIVO	405

VISÃO CRÍTICA DAS POLÍTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS E GESTÃO DO CONHECIMENTO EM PEQUENAS EMPRESAS

Talita Bernardi Goettems

Universidade de Passo Fundo-UPF, PPGAdm/
FEAC

Passo Fundo-RS

Denize Grzybovski

Universidade de Passo Fundo-UPF, PPGAdm/
FEAC

Passo Fundo-RS

RESUMO: Nesse estudo, busca-se debater a importância da articulação teórica entre políticas de gestão de pessoas (GP) e gestão do conhecimento nas pequenas empresas. O tema é desenvolvido com base nos pressupostos teóricos das políticas de gestão de pessoas e numa perspectiva crítica, que propõem ir além da concepção tradicional (*mainstream*). Nesse sentido, os fundamentos teóricos da gestão do conhecimento, pela abordagem da construção social, contribuem para lançar um olhar crítico sobre o tema no contexto das pequenas empresas brasileiras. Pelas características estruturais dessas empresas como: informalidade nas relações de trabalho, horizontalização dos cargos, flexibilidade nos controles de gestão e a coletividade nos processos decisórios, que as políticas de gestão de pessoas devem contemplar.

PALAVRAS-CHAVE: Políticas de Gestão de Pessoas. Gestão do Conhecimento. Pequena

Empresa. Estudos Críticos em Administração.

POLICIES ON MANAGEMENT OF PEOPLE AND KNOWLEDGE MANAGEMENT IN SMALL BUSINESS: A CRITICAL VISION

ABSTRACT: This study aims to discuss the importance of the theoretical articulation between policies of people management (GP) and knowledge management in small companies. The theme is developed based on the theoretical assumptions of people management policies and a critical perspective, which propose to go beyond the traditional (mainstream) conception. In this sense, the theoretical foundations of knowledge management, through the approach of social construction, contribute to launch a critical look on the subject in the context of small Brazilian companies. Due to the structural characteristics of these companies, such as: informality in labor relations, horizontalization of positions, flexibility in the management controls and the collective in the decision making processes, that the policies of people management must contemplate.

KEYWORDS: People Management Policies. Knowledge Management. Small business. Critical Studies in Administration.

1 | PROVOCAÇÕES INICIAIS

As políticas de gestão de pessoas definem o posicionamento, as expectativas e os valores da organização no tratamento das pessoas e as principais ações dos gestores nos problemas na área (ARMSTRONG, 2012). Elas servem como referência para o desenvolvimento de práticas organizacionais e para decisões tomadas pelas pessoas.

A transição do modelo tradicional de administração de recursos humanos para o atual modelo da gestão estratégica de pessoas implicou na reconfiguração de políticas e práticas nas organizações, seja propondo mudanças nos seus diferentes processos ou na articulação de ações integradas, o que não ocorria na gestão tradicional. Barrena-Martínez, López-Fernández e Romero-Fernández (2017) ampliam a referida proposta ao incorporar a responsabilidade social corporativa na **gestão de recursos humanos** para, em etapa subsequente, configurar uma **política de gestão de recursos humanos socialmente responsável**.

Assim, abre-se espaço para discutir o tema numa perspectiva crítica, por meio da aproximação dos estudos sobre políticas de gestão de pessoas no contexto contemporâneo com o campo de estudos sobre gestão do conhecimento. Conhecimento é tomado como um recurso organizacional criado pelo fluxo de informações, o qual encontra-se ancorado nas crenças e compromissos de seu detentor. Esse conceito enfatiza que o conhecimento está relacionado com a ação humana e é dependente do contexto social em que está inserido ou de uma situação específica. Portanto, é difícil de ser gerenciado, pois se origina e é aplicado nas mentes das pessoas.

O propósito do presente capítulo é debater a importância do tema políticas de gestão de pessoas (GP) associado ao tema gestão do conhecimento em pequenas empresas brasileiras. O debate se sustenta no contexto da pequena empresa, pelo pressuposto de que neste estrato de empresas não há políticas de gestão de pessoas, tendo em vista que suas práticas se dão amparadas na subjetividade humana, na informalidade das relações de trabalho, configurando um comportamento organizacional oposto aos princípios da *mainstream*, a corrente principal da administração. Numa perspectiva crítica da administração, os teóricos propõem que as pessoas sejam tratadas e reconhecidas como fornecedores de conhecimentos. Ao contrário do que pressupõe os pesquisadores integrantes da *mainstream*, as estruturas fracamente articuladas descritas por Weick (1976) representam uma oportunidade para geração de conhecimento.

O tema será desenvolvido em três seções, iniciando-se com a exposição sobre a concepção tradicional de políticas de gestão de pessoas e as possibilidades teóricas de ir além. Na sequência apresenta-se a visão crítica do conhecimento com significado em pequenas empresas, a qual é seguida pelas reflexões finais.

2 | PARA ALÉM DA CONCEPÇÃO TRADICIONAL DE POLÍTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS EM PEQUENAS EMPRESAS

A área da GP sofreu transformações desde a década 1990, o que provocaram reflexões sobre o desenvolvimento da área funcional da administração dos recursos humanos, (CHANLAT, 1994; WOOD JR.; TONELLI; COOKE, 2011), a qual limita/restringe as políticas a um recurso denominado “pessoa”. A concepção tradicional da área reduz e empobrece a compreensão do ser humano no ambiente laboral (CHANLAT, 1994). No entanto, a prática gerencial continuou a seguir a *mainstream*, apenas introduzindo insignificantes modificações técnicas com vistas à construção de um espaço de trabalho mais humanizado, sem necessariamente definir políticas e práticas de gestão humana de pessoas (AKTOUF, 1996).

Nessa mesma concepção as pessoas assumiram papel estratégico e relevante nas organizações, pois as políticas de GP precisam contribuir para o bem-estar e fortalecer a confiança dos trabalhadores nas organizações. Assumem conotação especial no desenvolvimento, valorização e retenção de talentos, promovem comprometimento dos trabalhadores e boa vontade no agir de maneira flexível e adaptativa (DEMO, 2010). Os referidos autores Barrena-Martínez, López-Fernández e Romero-Fernández (2017) entendem que o equilíbrio na vida de cada trabalhador é condição necessária e um aspecto para motivar e reter os melhores profissionais nas organizações. A política social de formação e desenvolvimento contínuo exerce um papel planejado e responsável no crescimento do trabalhador, ajuda na reconciliação trabalhador-empresa e, por extensão, na satisfação das expectativas pessoal e profissional, melhoramento no nível intelectual, nos seus conhecimentos, habilidades e atitudes aplicados na empresa a qual pertence. Assim cria-se um ambiente de trabalho que estimula a aprendizagem contínua no nível individual e confere orientação estratégica aos gestores, na elaboração de políticas e na condução das práticas de GP socialmente responsáveis.

No entendimento de Horta, Demo e Roure (2012), existe correlação entre políticas de GP e bem-estar no trabalho, pois as políticas e práticas impactam positivamente o bem-estar no trabalho e as relações entre práticas de GP e resultados organizacionais são mais fortes em indústrias, do que as empresas de serviços.

Nesse sentido, a gestão das pequenas empresas apresenta especificidades, o que tem sido uma preocupação de diferentes pesquisadores (RICCI; ESCRIVÃO FILHO, 2010). Quando estas são de pequeno porte e familiares, outras especificidades se somam a estas, dentre as quais a dinâmica interna da família proprietária, responsável pela maior parte dos conflitos de interesse que dificultam a governança (MENDES-DASILVA; GRZYBOVSKI, 2006; AIDAR, 2015). Leone (1999) afirma que não é possível definir ou categorizar as pequenas empresas com apenas um único conceito, pois elas não têm o mesmo comportamento econômico e social, mesmo pertencendo a um único conjunto de dados.

Assim, as pequenas empresas são descritas por Jamil e Mohamed (2011) como um estrato da demografia de empresas de um país que oferece produtos/serviços alternativos ao mercado ou que não são de interesse das grandes empresas. A maioria são de propriedade e gestão familiar, os sistemas são fracamente estruturados e muitas decisões são tomadas com base na intuição, com elevado grau de subjetividade. Estruturas fracamente articulada facilitam o compartilhamento de conhecimentos entre seus membros, tendo em vista que o conhecimento está enraizado nas pessoas.

3 | VISÃO CRÍTICA DO CONHECIMENTO COM SIGNIFICADO EM PEQUENAS EMPRESAS

O conhecimento está relacionado com a ação humana, pois o fluxo de informações é ancorado nas crenças e compromissos de seu detentor. Sua criação foi concebida por Nonaka e Konno (1998) como um processo em espiral de interações entre o conhecimento explícito e tácito, os quais são descritos na Figura 1.

CONHECIMENTO EXPLÍCITO	CONHECIMENTO TÁCITO
Um tipo de conhecimento expresso em palavras e números. Conhecimento que pode ser transmitido prontamente entre indivíduos, de maneira formal e sistemática.	Um tipo de conhecimento pessoal e difícil de formalizar, comunicar ou compartilhar. Se configura por <i>insights</i> subjetivos, intuições e pressentimentos são características desse conhecimento. Encontra-se arraigado nas ações e experiências de um indivíduo, bem como em seus ideais, valores ou emoções.

Figura 1 – Diferenças entre conhecimentos explícito e tácito

Fonte: As autoras

O conhecimento tácito se apresenta por duas dimensões. A **dimensão técnica** que cerca, frequentemente, o tipo de habilidades pessoais, informais ou artes chamadas de *know-how*. A **dimensão cognitiva** consiste em convicções, ideais, valores, esquemas e modelos mentais, cujo conjunto molda o modo de ver o mundo.

Alguns teóricos que seguem a perspectiva da aprendizagem situada nas organizações (LAVE, 1988; LAVE; WENGER, 1991) rejeitam o modelo de transferência de conhecimento, que isola o conhecimento da prática e sugerem uma visão de aprendizagem como construção social, recolocando conhecimento no contexto no qual tem significado (BROWN; COLLINS; DUGUID 1989; PEA, 1990). Dessa perspectiva, aprendizes podem de uma maneira ou de outra, construir sua própria compreensão, fora de uma gama extensiva de materiais que incluem ambiente social e circunstâncias físicas, histórias e relações sociais das pessoas envolvidas. O que é aprendido está profundamente conectado às condições nas quais é aprendido (LAVE; WENGER, 1991).

O seu conceito de *participação periférica legítima* (LPP) de Lave e Wenger (1991)

explica essa visão construtiva de aprendizagem. A LPP, não é um método de educação é uma categoria analítica ou uma ferramenta para compreender a aprendizagem por meio de métodos, períodos históricos e ambientes social e físico diferentes. Tenta-se expor pela aprendizagem, não pelo ensinar ou instruir (LAVE; WENGER, 1991).

Aprendizagem, do ponto de vista da LPP, essencialmente envolve um “*insider*”. Aprendizes não recebem ou mesmo constroem conhecimento abstrato, objetivo e individual; no entanto, eles aprendem o funcionamento dentro de uma comunidade, seja uma comunidade de físicos nucleares, fabricantes de armários, estudantes de ensino médio, sociedade de esquina de rua e etc... Eles assumem o ponto de vista subjetivo daquela comunidade em particular e aprendem a falar seu idioma; são aculturados (BROWN; COLLINS; DUGUID, 1989). Aprendizes não estão adquirindo conhecimento explícito, mas a habilidade incorporada no comportamento como membros da comunidade.

As comunidades de prática são uma das formas sociais que estruturam a colaboração no local de trabalho, ou seja, aprendizagem organizacional no nível coletivo (LAVE; WENGER, 2006) pela participação efetiva na referida comunidade. Comunidades de prática são definidas como um conjunto de relações entre pessoas que têm algo em comum (LAVE; WENGER, 2006). Também é um lugar para a aprendizagem nas organizações (LAVE; WENGER, 1991), pois a aprendizagem é situada e ocorre por práticas progressivas, sendo que relacionamentos e interações constantes nos locais de trabalho, que reforçam uma comunidade e contribuem para que a informalidade característica do espaço organizacional seja fértil para criação, armazenagem e talvez gestão de conhecimento organizacional.

No entendimento de Belmonte et al. (2009), nas empresas brasileiras o conhecimento é reconhecido como um diferencial. Porém, muitas vezes, a informação se encontra inacessível, desorganizada e dispersa nos diferentes espaços organizacionais. Assim, reconhecer tais espaços como de comunidades de prática seria reconhecê-los como produtivos de conhecimentos organizacionais.

Oliveira et al. (2014) reforçam tal entendimento ao afirmar que a gestão do conhecimento em empresas de menor porte (micro, pequenas e médias) é favorecida pelo horizontalização da estrutura organizacional (menor número de níveis hierárquicos). Se, por um lado, a pequena empresa apresenta limitações de recursos face à grande empresa, por outro ela tem vantagens, sendo uma delas o ambiente informal, que pode favorecer a criatividade. A proximidade é uma vantagem importante que a pequena empresa conta para produzir e disseminar o conhecimento, bem como o tamanho reduzido da equipe, que pode favorecer o domínio de atividades, sendo que muitas vezes há um rodízio ocorrendo e até mesmo acúmulo de funções. Outra característica refere-se ao papel central do empreendedor nas atividades e na definição de estratégias para o pequeno negócio. Então, essas especificidades precisam ser consideradas também na política de GP, o que não é comum que ocorra em empresas de grande porte.

O conhecimento se faz presente nas pequenas empresas pelas suas especificidades, está enraizado nas pessoas, aproximando-se estruturalmente da dimensão cognitiva do conhecimento tácito. Sendo assim, o processo não tem significado para o indivíduo, pois ele não o reconhece em suas práticas uma vez que a construção foi coletiva e a visão estruturada de um conhecimento explícito pressupõe formalização. Em parte, esse olhar crítico da gestão do conhecimento em pequenas empresas explica quão importante é manter o sistema organizacional fracamente estruturado nas práticas de gestão e políticas de gestão de pessoas mais focadas na pessoa humana do que no recurso.

4 | REFLEXÕES FINAIS

A gestão humana de pessoas é uma perspectiva teórica para além da visão gerencialista presente na *mainstream*, que assegura às pessoas o direito à liberdade da palavra, à equidade, a maior autonomia, ao autodesenvolvimento e à autodeterminação. Os referidos direitos devem estar contemplados nas políticas de gestão de pessoas, o que nem sempre ocorre, mas são considerados fatores limitantes para que o conhecimento organizacional seja criado e a transferência do nível individual para o organizacional ocorra.

Os teóricos da aprendizagem organizacional rejeitam o modelo de transferência de conhecimento que isola o conhecimento da prática, campo de debates que deu origem à visão de aprendizagem organizacional como construção social, dependente da existência de comunidades de prática.

As comunidades de prática são uma estrutura informal onde o conhecimento é criado. E, em pequenas empresas, é considerada uma maneira prática de gerenciar o conhecimento como um bem e manter a informalidade característica de empresas brasileiras de pequeno porte.

Ao aproximar os debates que existem no campo das políticas de gestão de pessoas com os desafios presentes na criação, armazenagem e gestão do conhecimento organizacional emergem pontos que convergem, em favor de uma estrutura organizacional profícua em pequenas empresas brasileiras. Se, por um lado, a informalidade nas relações de trabalho, a horizontalização dos cargos, a flexibilidade e a coletividade nos processos decisórios nestas empresas, são considerados aspectos negativos da gestão descrita pelos pressupostos da *mainstream*, por outro lado, se mostram forças (aspectos positivos) da gestão descritas pelos pressupostos dos estudos críticos.

Da mesma forma, ao considerar que as especificidades requeridas na gestão das pequenas empresas brasileiras apresentam a diversidade dos povos que formaram a identidade do brasileiro e o sentido do Brasil, emergem novas questões alinhadas ao pensamento original de Guerreiro Ramos, para orientar pesquisas futuras sobre o tema, como:

- **Gerenciar pequenas empresas no Brasil é formatar processos e implementar plano de cargos e salários?**

Apesar da consultoria empresarial para pequenas empresas no Brasil propor controles de gestão formais e estruturas organizacionais tradicionais, com definição clara de cargos e salários, a resposta à pergunta posta é de que seguir a visão gerencialista da *mainstream* não contribui para o avanço no desenho de políticas de gestão de pessoas verdadeiras e humanas, muito menos orientadas a criar e gerenciar conhecimentos organizacionais.

O debate apresentado neste ensaio teórico, revela que a gestão de pequenas empresas se distanciou da proposta de criação de um ambiente organizacional positivo para criação de conhecimentos. É preciso estabelecer como propósito, nas pesquisas sobre a gestão das pequenas empresas brasileiras, naturalizar a administração ao contexto nacional distanciando-se das orientações anglo-saxônicas e perseguir um ideal de emancipação. Assim é possível alinhar às orientações de Davel e Alcadipani (2002) sobre o que é ser crítico e tentar aproximar gestão de pequenas empresas brasileiras e a gestão do conhecimento organizacional às políticas de GP adequadas à realidade deste estrato de empresas.

Por fim, ao abrir espaço para aproximar os debates sobre políticas de gestão de pessoas aos estudos desenvolvidos no campo da aprendizagem organizacional, no qual são rejeitados modelos, práticas e políticas de gestão de pessoas que separam o conhecimento da prática, admite-se conceber a realidade organizacional como construída socialmente por meio de políticas de gestão que valorizam as pessoas como humanas. Em pequenas empresas brasileiras, a proximidade física dos seus membros (inclusive familiares) e os sistemas organizacionais fracamente estruturados são condições adequadas para articular teoricamente políticas de gestão de pessoas e gestão do conhecimento. A referida articulação teórica indica que há necessidade de dar continuidade à renovação das teorias da administração, movimento iniciado por diversos autores na década de 1960, incluindo o brasileiro Guerreiro Ramos (1981;1983), pois continua sendo um debate contemporâneo.

REFERÊNCIAS

AIDAR, M. M. Governança na empresa familiar. *Revista de Administração de Empresas*, v. 55, n. 6, p. 727-727, 2015.

AKTOUF, O. **A administração entre a tradição e a renovação**. São Paulo: Atlas 1996.

ARMSTRONG, M. **Armstrong's handbook of human resource management practice**. 12.ed. London: Kogan Page, 2012.

BARRENA-MARTÍNEZ, J.; LÓPEZ-FERNÁNDEZ, M.; ROMERO-FERNÁNDEZ, P. M. Towards a configuration of socially responsible human resource management policies and practices: findings from an academic consensus. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 28, p. 1-37, mai, 2017.

- BELMONTE, D. L. et al. A gestão do conhecimento nas pequenas e médias empresas brasileiras. Publication UEPG: **Ciências Sociais Aplicadas**, v. 13, n. 2, 2009.
- BROWN, J. S.; COLLINS, A.; DUGUID, P. Situated cognition and the culture of learning. **Educational Researcher**, v. 18, n. 1, p. 32-42, 1989.
- CHANLAT, J. F. O significado da pessoa na gestão de recursos humanos: uma perspectiva sócio-antropológica. **Organizações & Sociedade**, v. 2, n. 3, p. 7-34, 1994.
- DAVEL, E., ALCADIPANI, R. Estudos críticos em administração: reflexões e constatações sobre produção brasileira. In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS, 2, 2002, Recife. In: **Anais do... Observatório da Realidade Organizacional: PROPAD/UFPE: ANPAD**, 2002. 1 CD-Rom.
- DEMO, G. Políticas de gestão de pessoas, valores pessoais e justiça organizacional. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 11, n. 5, p. 55-81, out. 2010.
- HORTA, P.; DEMO, G.; ROURE, P. Políticas de gestão de pessoas, confiança e bem-estar: estudo em uma multinacional. **Revista de Administração Contemporânea**, n. 4, v. 16, p. 566-585, ago. 2012.
- JAMIL, C. M.; MOHAMED, R. Performance measurement system (PMS) in small medium enterprises (SMES): a practical modified framework. **World Journal of Social Sciences**, v. 1, n. 3, p. 200-212, July, 2011.
- LAVE J. **Cognition in Practice**: Mind, Mathematics, and Culture in Everyday Life, New York: Cambridge University Press, 1988.
- LAVE, J.; WENGER, E. **Situated learning: legitimate peripheral participation**. Cambridge: Cambridge University, 1991.
- LAVE, J.; WENGER, E. **Situated learning: legitimate peripheral participation**. New York: Cambridge University, 2006.
- LEONE, N. M. C. P. G. As especificidades das pequenas e médias empresas. **Revista de Administração**, v. 34, n. 2, p. 91-94, 1999.
- MENDES-DA-SILVA, W.; GRZYBOVSKI, D. Efeitos da governança corporativa e da performance empresarial sobre o *turnover* de executivos no Brasil: comparando empresas familiares e não familiares. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 7, n. 1, p. 45-70, 2006.
- NONAKA, I.; KONNO, N. The concept "Ba": building a foundation for knowledge creation. **California Management Review**, v. 40, n. 3, Spring, 1998.
- OLIVEIRA, M. et al. Gestão do conhecimento em micro, pequenas e médias empresas. **Interfaces**, v. 1, n. 4, 2014.
- PEA, R. D. **Distributed Cognition**. CA: Institute for Research on Learning, 1990.
- RAMOS, A. G. **A nova ciência das organizações**: uma nova ciência das organizações. Rio de Janeiro: FGV, 1981.
- RAMOS, A. G. **Administração e contexto brasileiro**. Rio de Janeiro: FGV, 1983.
- RICCI, G. L.; ESCRIVÃO FILHO, E. Análise dos indicadores de medição de desempenho em pequenas e médias empresas do setor hoteleiro. In: SEMINÁRIOS EM ADMINISTRAÇÃO FEAUSP, 12, 2010, São Paulo. **Anais do... São Paulo: FEA-USP, 2010**.

WEICK, K. Educational organizations as loosely coupled systems. **Administrative Science Quarterly**, v. 21, n. 1, p. 1-19, mar. 1976.

WENGER, E; MCDERMOTT. SNYDER, W. **Cultivating Communities of Practice: A Guide to Managing Knowledge**, 2002.

WOOD JR., T.; TONELLI, M. J.; COOKE, B. Colonização e neocolonização da gestão de recursos humanos no Brasil (1950-2010). **Revista de Administração de Empresas**, v. 51, n. 3, p. 232-243, maio/jun. 2011.

SOBRE O ORGANIZADOR

Clayton Robson Moreira da Silva: Professor do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí (IFPI). Doutorando em Administração e Controladoria pela Universidade Federal do Ceará (UFC). Mestre em Administração e Controladoria pela Universidade Federal do Ceará (UFC). Possui MBA em Gestão em Finanças, Controladoria e Auditoria pelo Centro Universitário INTA (UNINTA). Bacharel em Ciências Contábeis pela Universidade Estadual Vale do Acaraú (UVA).

ÍNDICE REMISSIVO

A

Accountability 6, 206, 207, 208, 210, 221, 222, 385, 387, 396
Acionista 7, 308, 309, 310, 311, 312, 313, 314, 315, 316, 317, 320, 321
Administração Pública 6, 83, 188, 196, 207, 208, 211, 213, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 226, 233, 234, 238, 240, 241, 253, 259, 260, 267, 306, 351, 385, 386, 387, 388, 390, 391, 392, 393, 395, 396
Agentes Locais de Inovação 5, 1, 3, 8, 9, 17
Alienação de Controle 308

B

Bambu 7, 10, 261, 262, 263, 265, 267, 269, 270, 271
BPM 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45

C

Capital Social 6, 145, 146, 147, 156, 157, 158, 159, 161, 162, 163, 164, 166, 168, 170, 171, 174, 175, 176, 177, 178, 179, 183, 188
Carta de Serviços 6, 10, 223, 224, 225, 226, 227, 228, 229, 230, 231, 232, 233, 234
Carteira de Investimentos 324
Case Study 7, 46, 185, 223, 273, 285, 336, 337, 338, 339, 345, 346, 364
Círculo das Matrizes Epistêmicas 6, 113, 114, 115, 117, 118, 119, 130
Comportamento 68, 83, 383
Consumidor 7, 291, 293, 294, 295, 296, 297, 298, 300, 303, 305, 306, 307, 357
Contabilidade 110, 166, 206, 209, 214, 222, 284, 306, 323, 386, 389, 391, 396, 397
Cooperação Acadêmica 6, 168, 170, 171, 182, 183
Cooperatives 336, 341
Custos 156, 284, 290, 292

E

e-commerce 46, 143, 293, 294, 295, 296, 297, 300, 301, 303, 305, 306
Educação Superior 109, 168, 169, 186
Empoderamento Feminino 84, 86, 87, 92, 94, 111
Empreendedorismo 17, 18, 31, 32, 110, 112, 131, 146, 152, 156
Equidade 6, 96, 102, 109
Estudos Críticos em Administração 49

F

Fundos Imobiliários 324

G

Gestão do Conhecimento 5, 49

Gestão Financeira 273, 286, 287

Gestão Municipal 190

Global Entrepreneurship Monitor (GEM) 5, 18, 19

Globalismo 126, 236, 238, 246, 247

Governança 6, 55, 221, 222, 236, 238, 241, 242, 247, 282, 308, 309, 311, 312, 313, 314, 316, 317, 322, 323, 396

Governança Corporativa 308, 311, 312, 313, 314, 316, 317, 322, 323

I

Incubadora de Empresas 132

Índice de Sharpe 324, 335

Inovação 2, 5, 6, 1, 3, 8, 9, 10, 11, 14, 15, 16, 17, 131, 132, 144, 359, 425, 426, 427, 428, 429

Internacionalização 6, 145, 147, 148, 151, 154, 159, 160, 161, 162, 165, 166, 168, 170, 171, 181, 183, 186, 354, 356, 358

L

Lei de Acesso à Informação 6, 191, 207, 208, 213, 218, 219, 228

Lei de Responsabilidade Fiscal 6, 190, 191, 192, 193, 204, 205, 207, 208, 211, 222

Liderança 5, 8, 58, 59, 60, 61, 62, 64, 66, 67, 102, 110, 111, 353, 365, 382, 383

Liderança Situacional 5, 8, 58, 59, 60, 64, 66, 67, 383

M

Maximização 324

Mercado de Trabalho 6, 99, 108, 109, 112, 369, 371, 383

Mercado Financeiro 308, 322, 323

Micro e Pequenas Empresas 5, 1, 3, 16, 17, 22, 24

Modelagem de Processos 34

Modelo de Internacionalização 6, 145, 151, 165

Mulher 94, 96, 99, 109, 111, 370, 373, 374, 383

N

Neosoberania 236

O

Organic food production 336

Organizational Learning 7, 336, 345, 346, 347

P

Participação 60, 110, 112, 137, 215, 236

Pequena Empresa 17, 49

Pequenas e Médias Empresas 5, 36

Percepção 5, 69, 77, 78, 79, 80, 81, 112

Perfil do Empreendedor Brasileiro 5, 18, 19, 30
Plano de Cargos e Carreira 5, 70, 74, 75, 78, 81
Políticas de Gestão de Pessoas 5, 49
Políticas Públicas 7, 10, 95, 109, 224, 233, 236, 238, 243, 245, 246, 247, 248, 249,
254, 260, 261, 262, 270, 271, 348, 412
Previdência Social 7, 197, 248, 249, 250, 251, 252, 253, 254, 255, 256, 257, 258, 259,
260
Promoção 7, 284, 285, 290
Propriedade Intelectual 131

R

Radar da Inovação 1, 10, 14
Reciclagem 273
Rede de Inovação 131, 132
Retorno 7, 284, 285, 290, 328, 334

S

Satisfação 73, 80, 83, 301, 357, 360, 361
Social Business 7, 338
Sociologia das Ausências 6, 113, 114, 124, 128
Sociologia das Emergências 113, 114, 124, 128
Sustentabilidade 7, 261, 273, 274, 282, 313, 314

T

Tag Along 308, 309, 314, 323
Teoria Crítica Pós-Moderna de Oposição 6, 113, 114, 115, 119, 124, 128
Teoria Uppsala 6, 145, 147, 163, 164
Títulos públicos 324, 326
Transnacionalização 236
Transparência 6, 190, 191, 194, 205, 206, 207, 211, 212, 215, 216, 217, 218, 220, 221,
223, 228, 233, 388, 390

V

Violência Simbólica 5, 9, 84

Agência Brasileira do ISBN
ISBN 978-85-7247-520-4

